



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP TAHAP KUALITI
KEHIDUPAN BEKERJA: SATU KAJIAN KES DI 1ST SILICON
(MALAYSIA) SDN. BHD.**

Asfarina Binti Abit

Ijazah Sarjana Muda Sains dan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2004

HF
5549.5
A817
2004

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP TAHAP KUALITI KEHIDUPAN BEKERJA : SATU
KAJIAN KES DI 1ST SILICON (MALAYSIA) SDN. BHD

ASFARINA BINTI ABIT

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2004

Projek bertajuk 'Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Kualiti Kehidupan Bekerja : Satu kajian kes di 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd.' telah disediakan oleh Asfarina binti Abit dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Sains Kognitif / Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Dr. Rusli Ahmad)

Tarikh:

22.03.05

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah kepada Tuhan Yang Maha Esa, projek tahun akhir ini dapat juga disiapkan dalam tempoh yang telah ditetapkan. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada penyelia projek, Professor Ibrahim Mamat dan Dr. Rusli Ahmad atas segala bimbingan, idea-idea bernas serta tunjuk ajar yang berharga kepada saya dalam menyiapkan projek ini.

Terima kasih juga kepada pekerja dan pengurus 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd. kerana sudi memberikan kebenaran dan kerjasama sepanjang kajian ini dilakukan. Kepada semua responden dan pihak-pihak yang terlibat samada secara langsung atau tidak dalam membantu saya menyiapkan projek tahun akhir ini, terima kasih juga saya ucapkan.

Tidak lupa juga kepada ayah dan ibu saya, En. Abit bin Brahim dan Pn. Saftuyah binti Julaini serta ahli keluarga lain yang membantu saya dari aspek kewangan dan sebagainya. Tidak ketinggalan kepada teman serumah banglo 39 dan teman-teman seperjuangan yang sudi berkongsi segala kenangan suka dan duka dalam menyiapkan projek ini. Untuk Milot, Nab, Jackie, Kak Som, Kak Nora dan Helen terima kasih atas segalanya. Terima kasih yang teristimewa juga ditujukan kepada yang tersayang di atas segala-gala yang diberikan.

Jasa dan sumbangan mereka ini tidak dapat saya lupakan dan saya akhiri sekali lagi dengan ucapan jutaan terima kasih.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	xii
Abstrak	xiii
<i>Abstrack</i>	xiv
1. PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Signifikan Kajian	3
1.3 Penyataan Masalah	4
1.4 Objektif Kajian	5
1.3.1 Objektif Am	5
1.3.2 Objektif Khusus	5
1.5 Hipotesis Kajian	5
1.6 Kerangka Konseptual	6
1.7 Kepentingan Kajian	6
1.8 Definisi Konsep	8
1.8.1 Persepsi	8
1.8.2 Kualiti Kehidupan Bekerja	9
1.8.3 Keselamatan dan Kesihatan	9
1.8.4 Ganjaran	10

1.8.5	Autonomi	10
1.8.6	Peluang Pembangunan Diri dan Kerjaya	11
1.8.7	Kualiti Kehidupan Berkeluarga	11
1.8.8	Hubungan sosial dalam organisasi	12
1.8.9	Rekabentuk kerja	12
1.9	Limitasi Kajian	13
1.10	Kesimpulan	14
2.	ULASAN KARYA	
2.1	Pengenalan	15
2.2	Latarbelakang Perkembangan Konsep Kualiti Kehidupan Bekerja	15
2.3	Konsep Kualiti Kehidupan Bekerja	17
2.4	Kepentingan Kualiti Kehidupan Bekerja	19
2.5	Kajian-kajian Yang Berkaitan	21
2.5.1	Kajian Walton	21
2.5.2	Kajian White dan Bednar	21
2.5.3	Kajian Burstein	22
2.5.4	Kajian Amerika Insitute	22
2.5.5	Kajian Mansell dan Ranken	23
2.6	Teori yang berkaitan dengan Kualiti Kehidupan Bekerja	24
2.6.1	Teori Keperluan Individu	24
2.6.2	Teori Dua Faktor Hezberg	26
2.6.3	Teori Kesamaan (Equity Theory)	27
2.7	Kesimpulan	27

3.	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	28
3.2	Rekabentuk Kajian	28
3.3	Lokasi kajian	28
3.4	Persampelan kajian	28
3.5	Instrumentasi kajian	29
3.6	Pengumpulan Data	32
3.7	Analisis data	32
3.8	Kesimpulan	34
4.	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
4.1	Pengenalan	35
4.2	Taburan Demografi Responden	35
4.2.1	Analisis Taburan Responden Mengikut Jantina	35
4.2.2	Analisis Taburan Responden Mengikut Umur	36
4.2.3	Analisis Taburan Responden Mengikut Perkahwinan	37
4.2.4	Analisis Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	37
4.3	Taburan Persepsi Responden Terhadap Kualiti Kehidupan Bekerja yang wujud di 1 st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd.	38
4.3.1	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Ganjaran	39
4.3.2	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Keselamatan dan Kesihatan	41
4.3.3	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Autonomi	42

4.3.4	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Rekabentuk Kerja	42
4.3.5	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Hubungan Sosial dalam Organisasi	44
4.3.6	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Peluang Pembangunan Diri dan Kerjaya	45
4.3.7	Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Kualiti Kehidupan Berkeluarga	46
4.4	Analisis Hipoteis Kajian	47
4.4.1	Perbezaan antara umur pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.	47
4.4.2	Perbezaan antara jantina pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.	47
4.4.3	Perbezaan antara tahap perkahwinan pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.	49
4.4.4	Perbezaan antara tahap pendidikan pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.	50
4.5	Persepsi responden terhadap susunan faktor Kualiti Kehidupan Bekerja mengikut keutamaan yang dinyatakan oleh responden.	52
4.6	Ringkasan keputusan kajian	53
4.7	Perbincangan	53
4.8	Kesimpulan	56

5. RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	57
5.2	Ringkasan Kajian	57
5.3	Cadangan Kajian	59
5.3.1	Cadangan Kepada Organisasi	59
5.3.2	Cadangan Kepada Pengamal Sumber Manusia	61
5.3.3	Cadangan Kepada Pengkaji Masa Depan	62
5.4	Kesimpulan	63

Bibliografi

Lampiran 1

Lampiran 2

Jadual 4.8	45
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Autonomi	
Jadual 4.9	42
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Rekabentuk Kerja	
Jadual 4.10	44
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Hubungan Sosial dalam Organisasi	
Jadual 4.11	45
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Pembangunan Diri dan Kerjaya	
Jadual 4.12	46
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Kualiti Kehidupan Berkeluarga	
Jadual 4.13	47
Analisis Ujian Anova Sehalu – Umur dengan Kualiti Kehidupan Bekerja	
Jadual 4.14	48
Analisis Ujian-t – Jantina dengan Kualiti Kehidupan Bekerja	
Jadual 4.15	49
Analisis Ujian-t – Tahap Perkahwinan dengan Kualiti Kehidupan Bekerja	
Jadual 4.16	50
Analisis Ujian Anova Sehalu – Tahap Pendidikan dengan Kualiti Kehidupan Bekerja	
Jadual 4.17	52
Susunan Faktor Mengikut Kepentingan Responden	
Jadual 4.18	53
Ringkasan Keputusan Kajian	

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1	6
Kerangka Konseptual	
Rajah 2.1	25
Teori Hirarki Keperluan Maslow	

SENARAI JADUAL

Jadual 2.1	25
Ringkasan yang terdapat dalam elemen hirarki keperluan Maslow.	
Jadual 2.2	27
Dua Komponen dalam Teori dua faktor Herzberg	
Jadual 3.1	31
Faktor-faktor Kualiti Kehidupan Bekerja dan jumlah item dalam borang soal selidik.	
Jadual 3.2	34
Tahap Kehidupan Kerja Yang Berkualiti	
Jadual 4.1	35
Taburan Jantina Responden	
Jadual 4.2	35
Taburan Umur Responden	
Jadual 4.3	37
Taburan Taraf Perkahwinan Responden	
Jadual 4.4	37
Taburan Tahap Pendidikan Responden	
Jadual 4.5	38
Taburan Persepsi Responden	
Jadual 4.6	39
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Ganjaran	
Jadual 4.7	41
Taburan Persepsi Responden Terhadap Faktor Keselamatan dan Kesihatan	

ABSTRAK

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP TAHAP KUALITI KEHIDUPAN BEKERJA : SATU KAJIAN KES DI 1ST SILICON (MALAYSIA) SDN. BHD

Asfarina bt Abit

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap Kualiti Kehidupan Bekerja. Penyelidikan ini adalah bersifat kuantitatif menggunakan survei yang telah dijalankan. Seramai 80 orang pekerja telah dipilih sebagai responden dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dan juga borang soal selidik. Kajian ini mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap Kualiti Kehidupan Bekerja secara keseluruhan dan juga faktor dalam Kualiti Kehidupan Bekerja yang berbeza. Pembolehubah bebas dalam kajian ini adalah terdiri dari faktor demografi seperti jantina, umur, status perkahwinan dan tahap pendidikan. Pembolehubah bersandar pula terdiri daripada faktor-faktor Kualiti Kehidupan Bekerja iaitu ganjaran, keselamatan dan kesihatan, hubungan sosial dalam organisasi, autonomi, Kualiti Kehidupan Berkeluarga, rekabentuk kerja dan peluang pembangunan diri dan kerjaya. Kajian ini juga melihat persepsi responden tentang susunan faktor-faktor mengikut keutamaan ciri-ciri demografi responden. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap Kualiti Kehidupan Bekerja di 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd adalah di tahap tinggi (min = 3.25). Dapatan menunjukkan responden amat berpuas hati dengan aspek keselamatan dan kesihatan (min = 3.54). Aspek autonomi pula merupakan aspek yang responden paling kurang berpuas hati (min = 2.63). Kajian ini juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan dalam tahap Kualiti Kehidupan Bekerja berdasarkan cirri taraf perkahwinan, tahap pendidikan dan jantina. Hasil kajian telah menunjukkan bahawa umur mempengaruhi tahap Kualiti Kehidupan Bekerja. Dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja yang tinggi, maka pekerja boleh mencapai kepuasan kerja yang maksimum dan memberi kesan yang amat positif kepada organisasi terutamanya dalam peningkatan kualiti dan produktiviti samada dalam mutu pengeluaran ataupun mutu perkhidmatan. Kajian yang akan datang boleh meneroka aspek atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi tahap Kualiti Kehidupan Bekerja serta juga menggunakan kaedah penyelidikan yang pelbagai.

ABSTRACT

STUDY ON EMPLOYEES PERCEPTION TOWARDS THE QUALITY OF WORK LIFE IN 1ST SILICON (MALAYSIA) SDN. BHD

Asfarina bt Abit

This research was carried out to investigate the factors that influence employee's perception towards the Quality of Work Life in 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd. This research is a quantitative survey using a questionnaire. A total of 80 respondents were chosen by using a simple random sampling methods and questionnaires. This study identifies the overall Quality of Work Life level and individual level for the different factors. The independent variables in this research were gender, age, marital status and education level. The dependent variables were seven of Quality of Work Life factors which are reward, safety and health, social interaction within organization, autonomy, job design, Quality of family life and opportunity for self and career development. This study also looks into the priorities of the different indicators and the differences of Quality of Work Life level based on the demographic characteristics of respondents. The finding from the research show that the level of the Quality of Work Life in 1st silicon (Malaysia) Sdn. Bhd. was at high level (mean = 3.25). The finding also showed that respondents were very satisfied with safety and health in the work place (mean = 3.54). Meanwhile, respondents are least satisfied with autonomy given in the work place. When respondents were asked for their priorities in determining their Quality of Work Life, the result showed the reward was given the first priority. In addition, the result did not show any significant differences on the level of Quality of Work Life based on their gender, marital status and education level. However, the finding of this study showed that the Quality of Work Life is influence by the age of employees. The higher the Quality of Work Life employees, the higher the job satisfaction will be and this will give a positive effect on the quality and productivity of the organization in terms of either production or service. Some suggestions have been recommended for the organization and human resource development practitioner to promote higher Quality of Work Life. Suggestion also proposed to produce better study in future by including other factors and use other various methodologies.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Secara amnya, negara kini sedang menuju ke era globalisasi dan ini bermakna negara perlu mempertingkatkan daya saingan antarabangsa untuk menghadapi persaingan global yang kian hebat. Berdasarkan kepada laporan Perancangan Malaysia Ketujuh, terdapat lebih kurang 63% tenaga pekerja di Malaysia ketika ini di mana mereka adalah pekerja yang terdiri daripada pekerja yang berumur 15 hingga ke 64 tahun. Menjelang tahun 2000, jumlah tenaga pekerja ini dijangka akan meningkat sebanyak 2.8% (Zainab Abd. Karim, 1997).

Oleh yang demikian, organisasi haruslah mencari satu jalan untuk membentuk satu budaya baru yang selaras dengan gaya pengurusan dan seiring dengan kehendak manusia yang semakin meningkat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit, organisasi haruslah sentiasa mempertingkatkan kualiti dan produktiviti bagi memastikan mereka tidak ketinggalan. Dalam hal ini, dua perkara perlu dititikberatkan iaitu persekitaran dalaman dan persekitaran luaran organisasi itu sendiri. Dalam usaha untuk mewujudkan persekitaran dalaman yang penuh daya saing, organisasi perlu menyediakan persekitaran kerja yang menepati keperluan dan kehendak pekerja agar pekerja dapat memberikan sumbangan yang lebih produktif dan berkualiti.

Dalam menyediakan persekitaran kerja yang menepati kehendak dan keperluan pekerja, salah satu perkara yang harus diambil kira oleh pengurus ialah menekankan konsep dan penerimaan Kualiti Kehidupan Bekerja di dalam organisasi. Kualiti Kehidupan Bekerja yang berasaskan budaya kerja yang cemerlang dengan kualiti dan

produktiviti yang tinggi merupakan jaminan kepada organisasi malah mampu memberikan kepuasan kerja kepada pekerja. Kualiti Kehidupan Bekerja adalah satu idea dan pendekatan baru yang dibangunkan pada awal tahun 1970an untuk diaplikasikan dalam pengurusan sesebuah organisasi. Ia adalah satu gaya berfikir tentang manusia, pekerjaan dan organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan kerja pekerja supaya pekerja menjadi lebih produktif (Kerce & Stephanie, 1993).

Program-program Kualiti Kehidupan Bekerja selalunya menekankan soal-soal pembangunan untuk kemahiran pekerja, mengurangkan tekanan di dalam pekerjaan, dan meningkatkan kerjasama antara pekerja dengan pihak pengurusan. Pendekatan Kualiti Kehidupan Berkeluarga jika dilihat dari perspektif organisasi adalah dari sudut amalan organisasi itu sendiri seperti pengayaan kerja, penyeliaan kerja secara demokrasi, penglibatan pekerja di dalam tugas-tugas yang mereka lakukan dan juga persekitaran kerja yang selamat (Rosenfeld, Edwards & Thomas, 1993). Menurut Cascio (1995) pula, jika Kualiti Kehidupan Berkeluarga dilihat dari segi persepsi pekerja adalah bermaksud mereka berada dalam keadaan yang sihat dan selamat ketika melakukan pekerjaan dan wujud keseimbangan diantara kehidupan bekerja dengan kehidupan bukan bekerja mereka.

Bernard (1964) menyatakan sesebuah organisasi boleh beroperasi dengan cekap dan mampu mengekalkan reputasinya hanya apabila segala matlamat organisasi, cita-cita, keperluan individu yang bekerja di organisasi itu dijaga dengan seimbang. Sehubungan itu, pihak pengurusan haruslah bertanggungjawab untuk mewujudkan Kualiti Kehidupan Bekerja kepada para pekerja mereka dengan menentukan kepentingan-kepentingan yang selaras dengan kehendak pekerja. Kepentingan dan keperluan ini adalah berbeza mengikut seseorang individu dengan individu yang lain. Maka, dengan itu penyelarasan adalah amat penting bagi mewujudkan Kualiti

Kehidupan Bekerja yang memberi kepuasan kerja kepada semua pekerja dan mereka boleh menerimanya dengan kadar yang amat memuaskan.

Walaupun bagaimanapun, selaras dengan perkembangan dunia masa kini, organisasi seharusnya menyediakan program-program Kualiti Kehidupan Berkeluarga yang bersifat menyeluruh dan sesuai dengan keadaan yang ada. Satu kerjasama perlu wujud di antara pihak pengurusan dengan pekerja kerana program Kualiti Kehidupan Berkeluarga tidak akan berjaya sekiranya terdapat perhubungan yang dingin dan saling tidak mempercayai antara satu sama lain.

1.2 Signifikan kajian

Persepsi pekerja adalah sesuatu yang agak relatif. Secara umumnya, persepsi merupakan perasaan atau pandangan seseorang pekerja terhadap apa yang mereka perhatikan di persekitaran mereka. Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja dari segi faktor demografi iaitu jantina, umur, taraf perkahwinan dan tahap pendidikan terhadap tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

William (1981) menyatakan bahawa adalah mustahil bagi semua pekerja untuk berpandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sedangkan kelayakan dan kemahiran yang dikehendaki oleh organisasi tidak dipenuhi. Kesan daripada itu, pekerja akan mengalami tekanan kerja, suasana ketakutan, kebimbangan, rasa tidak selamat, tidak aktif, kurang berinteraksi dengan rakan sekerja dan juga keletihan. Kesemua keadaan ini boleh mempengaruhi prestasi pekerja dan mengurangkan kualiti serta produktiviti pekerja. Oleh itu, Kualiti Kehidupan Bekerja perlu ditingkatkan dalam organisasi bagi menggalakkan pembelajaran dan pembangunan pekerja dan seterusnya melahirkan pekerja yang berkualiti.

Adam (1971) menyatakan jika pekerja berpuas hati dengan kerja mereka, maka mereka akan berasa sangat gembira dan melahirkan rasa terima kasih pada organisasi dengan memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerja dan melakukan kerja mereka bersungguh-sungguh. Ini amat penting kerana bagi sesebuah organisasi, pekerja merupakan tonggak utama untuk mencapai segala matlamat dan objektif organisasi.

Oleh yang demikian, kajian ini dilakukan di 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd untuk melihat persepsi pekerja terhadap faktor-faktor Kualiti Kehidupan Bekerja dan kepentingannya terhadap pekerja-pekerja di 1st Silicon (Malaysia) Sdn. Bhd.

1.3 Pernyataan masalah

Menurut Kopelman (1985) konsep Kualiti Kehidupan Bekerja yang kian meluas digunakan dalam organisasi pada masa kini adalah merujuk kepada satu falsafah pengurusan yang bertujuan untuk meningkatkan maruah dan kedudukan semua pekerja; ia memperkenalkan perubahan budaya dalam organisasi; dan memperbaiki keperluan fizikal dan kesejahteraan emosi setiap pekerja.

Sebelum ini telah banyak inovasi sistem-kerja yang dilaksanakan untuk menghadapi masalah produktiviti, kualiti dan ketidakpuasan hati pekerja (Lawler, 1986). Dengan mempertimbangkan peranan kesesuaian tugas dengan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam sesebuah organisasi dapat membantu untuk mengurangkan tekanan kerja dan membantu mengekalkan serta meningkatkan prestasi kerja seseorang pekerja itu (Jamal, 1984).

Organisasi yang gagal mengenalpasti dan memahami kehendak pekerja terhadap Kualiti Kehidupan Bekerja akan memberi impak yang besar terhadap tenaga kerja yang ada di organisasi tersebut (Manz dan Grothe, 1991). Antara masalah yang sering wujud

adalah pusing ganti, ketidakhadiran, ketidakpuasan terhadap kerja, prestasi yang kurang memuaskan dan juga masalah sosial seperti dadah.

Sehubungan itu, majikan perlu mengetahui faktor-faktor Kualiti Kehidupan Bekerja yang wujud dalam organisasi mereka. Namun demikian, majikan mungkin menghadapi kesukaran untuk mengenalpasti faktor-faktor tersebut kerana setiap pekerja mempunyai persepsi dan penerimaan Kualiti Kehidupan Bekerja yang berbeza mengikut kepentingan mereka. Oleh itu, kajian ini akan cuba untuk mengenalpasti faktor-faktor tersebut.

1.4 Objektif Kajian

1.4.1 Objektif Umum

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

1.4.2 Objektif Khusus

1. Menenalpasti persepsi pekerja terhadap tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.
2. Menenalpasti perbezaan di antara faktor demografi pekerja seperti umur, jantina, taraf perkahwinan dan tahap pendidikan dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

1.5 Hipotesis Kajian

Ho1 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

Ho2 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

- Ho3 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.
- Ho4 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap pendidikan pekerja dengan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja.

1.6 Kerangka Konseptual

Pembolehubah bebas



Pembolehubah bersandar



1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai kepentingan terhadap semua pihak yang terlibat di dalamnya iaitu organisasi, pihak perancangan sumber manusia dan juga pengkaji pada masa akan datang. Kajian ini dilakukan untuk melihat persepsi pekerja terhadap tahap Kualiti Kehidupan Bekerja yang terdapat di organisasi mereka. Berdasarkan persepsi yang telah diberikan oleh pekerja, organisasi mampu merancang dan mengenalpasti

kriteria-kriteria yang diperlukan di dalam organisasi. Hasil daripada kajian ini juga majikan boleh melihat sejauh manakah keberkesanan program yang telah dilaksanakan bagi meningkatkan kualiti dan produktiviti pekerja untuk mencapai matlamat organisasi.

Maklumat yang diperolehi daripada kajian ini diharap dapat dijadikan sebagai garis panduan kepada golongan pengurusan dalam menyediakan kehendak pekerja bagi menggalakkan pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, bekerja lebih lama di organisasi, setia kepada majikan dan seterusnya meningkatkan tahap Kualiti Kehidupan Bekerja secara umum di dalam organisasi mereka.

Bagi pekerja pula, kajian ini membantu mereka mengenalpasti hak dan tanggungjawab mereka terhadap organisasi dan majikan. Kajian ini juga memberikan pengetahuan kepada mereka tentang keperluan yang boleh meningkatkan motivasi mereka untuk melaksanakan tugas dan seterusnya mencapai tahap kepuasan kerja yang maksimum. Di samping itu, kajian ini secara tidak langsung memberi pendedahan yang lebih meluas lagi tentang organisasi kepada pekerja dan ia juga boleh meningkatkan interaksi antara sesama pekerja serta pihak pengurusan.

Secara keseluruhannya, kajian ini dapat meninjau dengan lebih mendalam lagi tentang Kualiti Kehidupan Bekerja dan juga kriteria-kriteria utamanya yang mendorong pekerja supaya bekerja dengan lebih tekun dan efektif agar organisasi akan memperoleh keuntungan dan dalam masa yang sama semua keperluan dan kehendak pekerja tidak diabaikan.

1.8 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah penjelasan atau definisi yang dilakukan kepada istilah-istilah yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini. Penjelasan istilah ini akan memberi lebih pemahaman tentang konsep yang digunakan bagi menjelaskan maksud yang dikaji oleh pengkaji.

1.8.1 Persepsi

Konsepsual :

Menurut Ainon Mohammad dan Abdullah Mohd Noor (1993) persepsi merupakan proses yang berlaku di dalam minda individu apabila mereka melihat, menginterpretasi dan memahami apa yang dilihat. Keadaan ini berkaitan dengan tanggapan individu terhadap sesuatu perkara atau fenomena yang dihadapi dalam kehidupan seharian.

Operasional :

Persepsi merupakan proses dimana pekerja menggunakan minda dan pemahaman mereka dalam mengenalpasti dan menginterpretasi apa yang berlaku di persekitaran mereka. Dari sini, mereka akan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dan sikap mereka serta mengaplikasikan ilmu, pengetahuan dan kemahiran mereka dengan kerja yang diberikan.

1.8.2 Kualiti Kehidupan Bekerja

Konsepsual :

Menurut Arnold & Fredman (1996) Kualiti Kehidupan Bekerja adalah merupakan kualiti perhubungan yang wujud antara pekerja dengan persekitaran tempat kerja. Manakala Lawler (1978) mendefinisikan Kualiti Kehidupan Bekerja adalah satu darjah kerianan atau kegembiraan di tempat kerja dengan tahap psikologikal seseorang individu.

Operasional :

Merujuk kepada kualiti yang wujud dalam perhubungan pekerja dengan faktor-faktor seperti peluang pembangunan diri dan kerjaya, keselamatan dan kesihatan, ganjaran, keadilan di tempat kerja, kualiti kehidupan berkeluarga, hubungan sosial dalam organisasi dan rekabentuk kerja yang wujud di tempat kerja yang mana ia adalah kepuasan menyeluruh oleh pekerja terhadap kerja mereka.

1.8.3 Keselamatan dan kesihatan

Konsepsual :

Poon (1994) menyatakan bahawa keselamatan adalah merujuk kepada perlindungan pekerja daripada kecederaan akibat kemalangan yang berlaku di tempat kerja.

Operasional :

Merujuk kepada penyediaan alat-alat kemudahan keselamatan dan juga kemudahan kesihatan kepada pekerja serta memberikan latihan terhadap penggunaan peralatan

keselamatan bagi mengelakkan kemalangan. Selain itu, ia juga melihat kepada keadaan tempat kerja yang selamat dan bersih untuk keselamatan dan kesihatan pekerja.

1.8.4 Ganjaran

Konsepsual :

Stoner dan Wankel (1989) menyatakan ganjaran adalah satu perangsang atau motif bagi mengubah perilaku seseorang.

Operasional :

Merujuk kepada sistem upah dan ganjaran yang dibuat oleh majikan untuk bayaran kepada kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pekerja, pemberian bonus berdasarkan prestasi dan juga bayaran kerja lebih masa yang diterima oleh pekerja.

1.8.5 Autonomi

Konsepsual :

Autonomi merujuk kepada kebebasan pekerja dalam melakukan tugas, membuat pertimbangan untuk merancang tugas mereka, menjadual dan melakukan tugas yang diingini (Greenberg & Baron, 1993).

Operasional :

Merujuk kepada kerja yang jauh dari sebarang kuasa yang mengongkong ketika melakukan tugas. Ia juga merujuk kepada dasar yang diamalkan oleh organisasi ketika memberikan sesuatu tugas kepada pekerja samada mereka bebas untuk membuat